

# PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SMART TBK DI SURABAYA

## SKRIPSI

(Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar Sarjana  
Ilmu Administrasi Bisnis Pada Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik  
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur)



Oleh:

Furi Amalia  
NPM. 0842010021

YAYASAN KESEJAHTERAAN PENDIDIKAN DAN PERUMAHAN  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN” JAWA TIMUR  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI BISNIS  
SURABAYA  
2012

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT SMART TBK DI SURABAYA

Disusun Oleh :

FURI AMALIA  
NPM. 0842010021

Telah disetujui untuk mengikuti Ujian Skripsi

Menyetujui,

Pembimbing Utama

Dra. Siti Ning Farida, M.Si  
NIP. 196407291990032001

Mengetahui

DEKAN

Dra.Ec.Hj. Suparwati, M.Si  
NIP. 195507181983022001

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT SMART TBK DI SURABAYA

Disusun oleh :

FURI AMALIA  
0842010021

Telah dipertahankan dihadapan dan diterima oleh Tim Penguji Skripsi  
Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur  
Pada Tanggal 30 Maret 2012

Menyetujui

Pembimbing Utama

Dra. Siti Ning Farida, M.Si  
NIP. 196009241993032001

Tim Penguji

1. Ketua

Dra. Lia Nirawati, M.Si  
NIP. 196009241993032001

2. Sekretaris

Dra. Siti Ning Farida, M.Si  
NIP. 196009241993032001

3. Anggota

Dra. Sonja Andarini, MSi  
NIP. 196503261993092001

Mengetahui,  
DEKAN

Dra. Ec. Hj. Suparwati, M.Si  
NIP. 195507181983022001

## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat, hidayah dan karunia-nya kepada penulis, sehingga skripsi dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT SMART Tbk di Surabaya dapat terselesaikan dengan baik.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Ibu Dra. Siti Ning Farida, M.Si. selaku dosen pembimbing utama yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, nasehat serta motivasi kepada penulis. Dan penulis juga banyak menerima bantuan dari berbagai pihak, baik itu berupa moril, spiritual maupun materil. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Hj. Dra. Suparwati, M.Si. selaku dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Ibu Dra. Lia Nirawati, M.Si. selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Ibu Dra. Siti Ning Farida, M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
4. Bapak Edwin Pawitra selaku General Manager PT SMART Tbk di Surabaya.
5. Bapak Heru Cipto Wibowo selaku Personnel & GA Dept. Head PT SMART Tbk di Surabaya.

6. Bapak Derli Fahlevi selaku Personnel Section Head dan pembimbing penelitian PT SMART Tbk di Surabaya.
7. Seluruh staf dan karyawan PT SMART Tbk di Surabaya.
8. Keluarga terutama kedua orangtua penulis, kakak-kakak penulis yang turut memberi dukungan dan motivasi hingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari banyak kekurangan baik dari segi teknis maupun dalam segi penyusunannya. Untuk itu, penulis senantiasa bersedia dan terbuka dalam menerima saran dan kritik yang bersifat membangun.

Besar harapan penulis agar skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak. Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih dan semoga Allah SWT senantiasa memberikan petunjuk bagi kita semua. Amin.

Surabaya, April 2012

Penulis

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
DAFTAR ISI .....	v
DAFTAR TABEL .....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xii
ABSTRAKSI .....	xiii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	5
1.3. Tujuan Penelitian .....	5
1.4. Manfaat Penelitian .....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	7
2.1 Pengertian Manajemen .....	7
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
2.1.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.3 Pentingnya Sumber Daya Manusia .....	11

2.1.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.1.5 Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	15
2.2 Pengangkatan Sebagai Karyawan Tetap .....	16
2.3 Kepuasan Kerja .....	17
2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja .....	17
2.3.1.1 Bentuk Dari Kepuasan Kerja .....	20
2.3.2 Faktor-faktor Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	23
2.3.3 Teori-teori Tentang Kepuasan Kerja .....	25
2.3.4 Indikator Tentang Kepuasan Kerja .....	28
2.3.5 Pengukuran Tentang Kepuasan Kerja .....	28
2.3.6 Aspek-aspek Tentang Kepuasan Kerja .....	29
2.4 Kinerja Karyawan .....	30
2.4.1 Pengertian Kinerja .....	30
2.4.2 Indikator Kinerja .....	31
2.4.3 Sistem Penilaian Prestasi Kerja .....	32
2.4.4 Strategi dan Proses Penilaian Kerja .....	35
2.4.5 Kepuasan Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	36
2.4.6 Faktor-faktor Kepuasan Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	38
2.5 Kerangka Berpikir .....	39
2.6 Hipotesis .....	40

BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....	41
3.1. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	41
3.1.1 Variabel Bebas (X) .....	41
3.1.1.1 Kepuasan Kerja (X) .....	41
3.1.2 Variabel Terikat (Y) .....	42
3.2 Populasi, Sampel, dan Teknik Penarikan Sampel .....	43
3.2.1 Populasi .....	43
3.2.2 Sampel .....	44
3.2.3 Teknik Penarikan Sampel .....	45
3.3 Teknik Pengumpulan Data .....	46
3.3.1. Jenis Data .....	46
3.3.2. Sumber Data .....	46
3.3.3. Pengumpulan Data .....	46
3.4. Teknik Analisa Data dan Uji Hipotesis .....	47
3.4.1. Teknik Analisis .....	47
3.4.1.1 Uji Validitas .....	47
3.4.1.2 Uji Reliabilitas .....	48
3.4.1.3 Uji Asumsi Klasik .....	49
3.4.1.4 Teknik Analisis Regresi Linier Sederhana .....	52
3.4.2 Uji Hipotesis .....	53
3.4.2.1 Uji t .....	53



BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....	55
4.1. Gambaran Umum Perusahaan dan Penyajian Data .....	55
4.1.1. Sejarah dan perkembangan Perusahaan .....	55
4.1.2. Struktur Organisasi .....	61
4.1.3. Visi dan Misi .....	71
4.1.4. Lokasi Perusahaan .....	71
4.2. Penyajian Data .....	72
4.2.1. Karakteristik Responden .....	72
4.2.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin....	73
4.2.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	73
4.2.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	74
4.2.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja....	75
4.2.2. Variabel – Variabel Penelitian .....	75
4.2.2.1. Kepuasan Kerja (X) .....	76
4.2.2.3. Kinerja Karyawan (Y) .....	78
4.3. Uji Kualitas Data .....	80
4.3.1. Uji Validitas .....	81
4.3.2. Uji Reliabilitas .....	83
4.4. Uji Asumsi Klasik .....	84
4.4.1. Uji Autokorelasi .....	84
4.4.2. Uji Multikolonieritas .....	85
4.4.3. Uji Heteroskedastistitas .....	86

4.5. Analisis Regresi dan Uji Hipotesis .....	87
4.5.1. Analisis Regresi Linier Sederhana .....	87
4.5.2. Koefisien Determinasi dan Koefisien Korelasi .....	88
4.5.3. Uji t .....	89
4.6. Pembahasan .....	91
4.6.1. Pembahasan secara parsial .....	91
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....	 93
5.1. Kesimpulan .....	93
5.2. Saran .....	93

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 : Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	73
Tabel 4.2 : Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia .....	73
Tabel 4.3 : Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	74
Tabel 4.4 : Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	75
Tabel 4.5 : Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Tentang Kepuasan kerja (X).....	77
Tabel 4.6 : Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan (Y) .....	79
Tabel 4.7 : Hasil uji validitas variabel Kepuasan Kerja (X) .....	82
Tabel 4.8 : Hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	82
Tabel 4.9 : Hasil uji realibilitas variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ), dan Kinerja Karyawan (Y) .....	83
Tabel 4.10 : Batas – batas daerah uji Durbin Watson .....	85
Tabel 4.11 : Uji Multikolinearitas .....	85
Tabel 4.12 : Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana .....	87
Tabel 4.13 : Koefisien Determinasi dan Koefisien Korelasi .....	89
Tabel 4.14 : Uji t .....	90

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 : Struktur Organisasi .....	62
Gambar 4.2 : Gambar Persebaran Pola Residual .....	86
Gambar 4.3 : Kurva Daerah Penerimaan dan Penolakan $H_0$ Uji t .....	91

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner
- Lampiran 2 : Data Responden Pada Penelitian Pengaruh Kepuasan  
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
- Lampiran 3 : Scoring Kuesioner Pada Penelitian Pengaruh Kepuasan  
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
- Lampiran 4 : Uji validitas dan realibilitas untuk variabel Kepuasan  
Kerja (X) dengan software SPSS
- Lampiran 5 : Uji validitas dan realibilitas untuk variabel Kinerja  
Karyawan (Y) dengan software SPSS
- Lampiran 6 : Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 7 : Uji Regresi Linier
- Lampiran 8 : Tabel Durbin-Watson (  $\alpha=0,05$  )
- Lampiran 9 : Tabel t dan r ( product moment )
- Lampiran 10: Tabel t ( product moment )

# PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SMART TBK DI SURABAYA

Oleh :  
Furi Amalia  
0842010021

## ABSTRAKSI

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di suatu perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT SMART Tbk Surabaya.

Berdasarkan hal tersebut diatas maka peneliti ingin mengkaji tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT SMART Tbk Surabaya. Sehingga perumusan masalah adalah apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT SMART Tbk Surabaya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT SMART Tbk Surabaya dengan jumlah 115 karyawan pada divisi HRD. Sampel yang diambil sebanyak 100 responden sebagai batasan karyawan pada divisi di PT SMART Tbk Surabaya.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana yaitu Variabel kepuasan kerja secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai  $t_{hitung} 5,209 > t_{tabel} 1,985$ . Variabel bebas memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

# PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SMART TBK DI SURABAYA

Oleh :  
Furi Amalia  
0842010021

## ABSTRAKSI

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di suatu perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT SMART Tbk Surabaya.

Berdasarkan hal tersebut diatas maka peneliti ingin mengkaji tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT SMART Tbk Surabaya. Sehingga perumusan masalah adalah apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT SMART Tbk Surabaya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT SMART Tbk Surabaya dengan jumlah 115 karyawan pada divisi HRD. Sampel yang diambil sebanyak 100 responden sebagai batasan karyawan pada divisi di PT SMART Tbk Surabaya.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana yaitu Variabel kepuasan kerja secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai  $t_{hitung} 5,209 > t_{tabel} 1,985$ . Variabel bebas memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di suatu perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Manusia adalah salah satu sumber daya yang penting bagi perusahaan yang berkedudukan sebagai karyawan, buruh, atau pekerja. Pentingnya kedudukan sumber daya manusia dalam suatu usaha, sehingga bagian terbesar dari perhatian, waktu dan tenaga disibukkan dengan masalah-masalah manusia yang sering bersifat pelik dan sensitif untuk dapat diselesaikan. Keberadaan Sumber Daya Manusia dalam perusahaan diperlukan agar perusahaan tersebut dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain yang sejenis agar tetap eksis. Bila produktivitas sumber daya manusianya tinggi, maka sumber daya manusia merupakan aset utama perusahaan, tapi bila produktivitasnya rendah, maka sumber daya manusia bukan merupakan aset lagi, melainkan akan menjadi beban bagi perusahaan. Melihat pentingnya sumber daya manusia



dalam perusahaan, maka layak bagi perusahaan untuk memberi perhatian yang lebih melalui kebijakan yang diambil.

Kepuasan kerja adalah merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya atau keseluruhan memuaskan kebutuhannya dan secara umum dapat diberi batasan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antar pimpinan dan dengan sesama karyawan (As,ad, 2000).

Hal yang perlu diperhatikan dalam pekerjaan adalah manusia bukan merupakan sebuah mesin, manusia mempunyai kehendak, kemauan, angan-angan dan cita-cita. dan memiliki dorongan-dorongan hidup tertentu. Selain itu manusia mempunyai pikiran-pikiran dan pertimbangan-pertimbangan yang menentukan sikap dan pendiriannya. Juga manusia mempunyai pergaulan-pergaulan hidup, baik dirumahnya atau ditempat kerjanya maupun dimasyarakat luas.

Di sisi lain, faktor kepuasan kerja yang relatif baik tampaknya memberikan kontribusi bagi kinerja karyawan untuk tetap bekerja dengan lebih baik di perusahaan PT SMART Tbk Surabaya. Standar gaji yang dianggap memuaskan oleh karyawan, kebijakan terhadap karyawan yang dianggap cenderung lebih memperhatikan nasib karyawan dan menunjukkan kepedulian perusahaan terhadap karyawan tampaknya menjadi masalah yang mendasar yang dipertimbangkan karyawan untuk tetap bekerja dengan baik.

Kinerja karyawan merupakan kemampuan yang dimiliki karyawan dalam bekerja yang dihasilkan dalam kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian perusahaan. Kinerja karyawan tidak hanya lebih dari sekedar kesadaran dan keberadaan bagi perusahaan, tetapi kinerja karyawan harus memiliki suatu kebijakan untuk melakukan hubungan karyawan dengan perusahaan secara aktif. Karyawan yang menunjukkan kinerja tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyongkong kesejahteraan dan keberhasilan perusahaan tempatnya bekerja.

Selama ini karyawan yang bekerja pada PT SMART Tbk Surabaya memiliki perilaku yang positif untuk bekerja secara lebih baik di perusahaan tersebut. Realita ini merupakan fakta bahwa karyawan perusahaan PT SMART Tbk Surabaya memiliki kinerja yang baik jika dilihat dari faktor tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Realita ini cukup relevan jika diikatkan dengan kondisi penempatan karyawan yang menimbulkan kenyamanan bagi karyawan untuk tetap dan meningkatkan kinerja di perusahaan tersebut.

Manusia merupakan unsur terpenting dan paling menentukan bagi kelancaran jalannya proses manajemen, maka hal-hal yang berhubungan dengan karyawan perlu mendapatkan perhatian yang sungguh-sungguh dari setiap pimpinan guna keberhasilan tujuan suatu perusahaan. Apabila tujuan perusahaan tersebut diiringi dengan kesungguhan dan kemampuan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, maka karyawan

tersebut diharapkan dapat menggerakkan, mengerahkan dan mengarahkan segala sumber daya yang dimiliki untuk mengoptimalkan kinerjanya.

Makin tinggi kesadaran karyawan akan hak-haknya, makin banyak permasalahan yang muncul. Makin beragam nilai yang dianut para karyawannya, maka banyak konflik yang berkembang. Penyelesaian terhadap semua persoalan tersebut sangat tergantung pada tingkat kesadaran perusahaan terhadap setiap komitmen karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan harus dapat melihat adanya perbedaan antar perusahaan dalam penyediaan waktu, biaya dan usaha dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Dalam persaingan bisnis yang semakin ketat diperlukan kinerja karyawan pada setiap perusahaan untuk dapat mengantisipasi perubahan lingkungan eksternal. Hubungan interpersonal antar karyawan yang lebih harmonis akan lebih dapat mengantisipasi adanya persaingan bisnis jika terdapat kebersamaan dan saling mempercayai. Penghargaan yang sesuai dengan prestasi yang telah diraih dapat memberikan motivasi karyawan lainnya untuk mengikuti jejak rekannya dalam mencapai sebuah prestasi. Sebaliknya karyawan akan memiliki semangat kerja rendah apabila anggota perusahaan memiliki suatu kerja sama antar perusahaan.

Dari uraian singkat di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang sumber daya manusia pada PT SMART Tbk di Surabaya dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT SMART Tbk di Surabaya".

## 1.2 Rumusan Masalah

Penempatan karyawan yang baik dan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan merasa nyaman bekerja di perusahaan sehingga meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Dari latar belakang masalah maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT SMART Tbk Surabaya.

## 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT SMART Tbk Surabaya.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi penulis, institusi perusahaan maupun obyek penelitian (karyawan) PT SMART Tbk Surabaya.

### A. Secara Teoritis

1. Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang manajemen sumber daya manusia sebagai penerapan ilmu pengetahuan dan teori yang telah penulis diperoleh selama masa kuliah yang relevan dengan penelitian secara langsung.

2. Penelitian ini memberikan manfaat bagi penulis untuk mampu menerapkan disiplin ilmu yang diperoleh selama masa kuliah yang relevan dengan penelitian.

#### B. Secara Praktis

1. Sebagai tambahan informasi dan bahan masukan bagi perusahaan dalam pengambilan kebijakan yang berhubungan dengan bidang pengelolaan Sumber Daya Manusia, khususnya yang menyangkut kinerja karyawan pada PT SMART Tbk Surabaya.
2. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan wacana bagi karyawan di perusahaan PT SMART Tbk Surabaya untuk menyadari aspek-aspek yang mempengaruhi komitmen karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan PT SMART Tbk Surabaya yang berkaitan dengan penempatan karyawan dan kepuasan kerja.